

[67] チェック・オフの実施拒否の支配介入該当性

Point

- (1) チェック・オフとは労働組合と使用者間の協定に基づき使用者が組合員である労働者の賃金から組合費を控除して、それらを一括して組合に引き渡すことをいう。
- (2) チェック・オフ等の使用者の便宜供与は、本来、団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者は、労働組合に対し、当然に便宜供与すべき義務を負うものではなく、便宜供与するかどうかは原則として使用者の自由に任されているといえることができる(日産自動車事件—最二小判昭 62・5・28)。
- (3) 既にある組合についてチェック・オフを認めている場合に、併存組合からチェック・オフの要求が出たのを拒否することや、2つの組合についてチェック・オフを行うことが定着したあと、一方の組合のみチェック・オフを廃止するといった取扱いを行った場合は、組合差別により組合の弱体化を企図したものとして不当労働行為と判断されることがある(富島産業運輸事件—中労委決昭 40・3・15)。
- (4) 使用者によるチェック・オフなどの便宜供与の廃止について裁判例は、「便宜供与が慣行として定着している場合においては、会社に便宜供与の廃止を必要とする合理的な理由が存在し、かつ、廃止に当たっては、労働組合の了解を得るとか、了解が無理な場合には労働組合側に不測の混乱を生じさせないように準備のための適当な猶予期間を与えるなど相当な配慮をする必要があり、このような配慮をすることなく、組合活動に対する報復目的、対抗手段としてされた便宜供与廃止措置は違法と解するのが相当である。」と判示している(太陽自動車・北海道交通(便宜供与廃止等)事件—東京地判平 17・8・29)。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(125人)
- ②使用者：業種(不動産賃貸業) 従業員数(219人)
- ③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Y会社の従業員21名が、合同労組に加入し、支部X（以下「X組合」という。）を結成したことを通知し、労働協約締結等の団体交渉を申し入れた。

第1回の団体交渉において、X組合は、労働協約や労使の事前協議事項を提示するとともに、組合費のチェック・オフの実施を要求した。

第2回の団体交渉において、Y会社は、労働協約の締結を拒否するとともに、チェック・オフの実施を拒否するなど、不誠実な対応に終始した。

このため、X組合は、自主交渉による解決は望めないとして、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 チェック・オフの実施

労働側主張	使用者側主張
<p>・労働協約の締結等の諸要求については、早急な解決を求める訳ではなく、今後の団体交渉を進めていく中で解決していきたいが、組合費のチェック・オフについては、最優先課題として実施に向けた早急な解決を望む。</p> <p>・会社は、サッカー部の部費や生命保険のチェック・オフは実施しているのだから、組合のチェック・オフをしないのは組合嫌悪の現れである。</p>	<p>・組合費は自分たちで集めればよい。組合費については、既存の企業内労働組合に対しても行っていない。</p> <p>・サッカー部は親睦団体であり、生命保険は団体割引の対象であるためチェック・オフを実施している。</p>

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、労使双方の意見を聴取した際、X組合は「企業内組合も、当初の団体交渉の要求事項にチェック・オフの実施を盛り込んでおり、この問題で同一歩調を取ることは可能。」と主張し、Y会社は、「企業内組合にも、チェック・オフを行わないことを伝えており、実施する考えはない。」と主張した。

事情聴取後、あっせん員は協議し、Y会社はサッカー部費についてチェック・オフを行っているにもかかわらず、組合費について行わないとするのは組合嫌悪の現れであり、不当労働行為と見なされる可能性があるとの認識にたち、昨年、企業内組合（Z組合）が設立され、今年、X組合が設立されるなど、組合情勢が大きく変化し安定していない面があることを考慮して、Y会社に対し、1年後の実施に向けた検討ができないか、使用者側委員から説得を試みたが、Y会社の最終回答は、「X組合とは信頼関係が確立しておらず、直ちにチェック・オフを実施する考えはなく、1年後も同様である。将来的課題として、3年後であれば協議してまいりたい。」というものであった。

これを労働者側委員からX組合に伝えたところ、「承服できない。不当労働行為として、別の手段で解決したい。」との意向が示されたことから、あっせん員は、双方の主張の差が大きくあ

っせんでの解決は困難として打ち切りを宣言し、本件は終結した。

解 説

(1) 本事件は、労働組合に対する使用者の便宜供与のひとつであるチェック・オフの実施をめぐる事案である。

チェック・オフとは労働組合と使用者間の協定に基づき使用者が組合員である労働者の賃金から組合費を控除して、それらを一括して組合に引き渡すことをいう。法的には、組合・使用者の間の組合費の取立委任契約と組合員たる従業員・使用者間の支払委任契約が併存することによって、三者間の法律関係が成立するものと解されている（ネスレ日本事件—最一小判平7・2・23 労判670号10頁）。

そして、判例は、チェック・オフ等の使用者の便宜供与は、本来、団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者は、労働組合に対し、当然に便宜供与すべき義務を負うものではなく、便宜供与するかどうかは原則として使用者の自由に任されていると判示している（日産自動車事件—最二小判昭62・5・28 労判496号6頁）。

しかし、既にある組合についてチェック・オフを認めている場合に、併存組合からチェック・オフの要求が出たのを拒否することや、2つの組合についてチェック・オフを行うことが定着したあと、一方の組合のみチェック・オフを廃止するといった取扱いを行った場合は、組合差別により組合の弱体化を企図したものとして不当労働行為と判断されることがある（富島産業運輸事件—中労委決昭40・3・15 命令集36集373頁、滋賀相互銀行事件—中労委決昭43・10・2 命令集39集513頁）。

また、使用者によるチェック・オフなどの便宜供与の廃止については、裁判所は、「会社の労働組合に対する便宜供与は、これが長期間反復・継続して行われ、労使間において事実上の行為準則として機能している場合において、会社がこれを廃棄するためには、労働組合に対し、廃棄の合理的理由を示して、当該準則変更のための交渉を行うべきであり、このような手続を履践せずに便宜供与の廃棄を行う場合には、その目的・態様等によっては、労働組合に対する団結権の侵害として違法と評価でき、不法行為（支配介入）が成立することもあると解するのが相当である。すなわち、便宜供与が慣行として定着している場合においては、会社に便宜供与の廃止を必要とする合理的な理由が存在し、かつ、廃止に当たっては、労働組合の了解を得るか、了解が無理な場合には労働組合側に不測の混乱を生じさせないように準備のための適当な猶予期間を与えるなど相当な配慮をする必要があり、このような配慮をすることなく、組合活動に対する報復目的、対抗手段としてされた便宜供与廃止措置は違法と解するのが相当である。」と判示している（太陽自動車・北海道交通（便宜供与廃止等）事件—東京地判平17・8・29 労判902号52頁）。

なお、最高裁は、チェック・オフについても労基法上の賃金全額払の原則（24条1項）との関係が問題となりうるとし、チェック・オフも労基法の規制に服すべきであると解して、その実施には労使協定が必要であると判示している（済生会中央病院事件—最二小判平元・12・11 労判552号10頁）。

(2) 本事件では、労働組合に対する使用者の便宜供与としてのチェック・オフの実施について、あっせん員協議の結果、会社はサッカー一部費についてチェック・オフを行っているにもかかわらず、組合費について行わないとするのは組合嫌悪の現れであり、不当労働行為と見なされる可能性があるとの認識にたち、組合情勢が大きく変化し安定していない面があることを考慮して、Y会社に対し、1年後の実施に向けた検討ができないか説得を試みた。しかし、Y会社の最終回答は、「X組合とは信頼関係が確立しておらず、将来的課題として、3年後であれば協議してまいりたい。」というものであり、これをX組合に伝えたところ、「承服できない。不当労働行為として、別の手段で解決したい。」との意向が示されたことから、双方の主張の差が大きくあっせんでの解決は困難として打ち切りとなった事例である。

(参照すべき法令)

労働組合法

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

労働基準法

(賃金の支払)

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(参考となる判例・命令)

- ・ネスレ日本(霞ヶ浦工場)事件—最一小判平 7・2・23 労判 670 号 10 頁
- ・日産自動車事件—最二小判判昭 62・5・28 労判 496 号 6 頁
- ・富島産業運輸事件—中労委決昭 40・3・15 命令集 36 集 373 頁
- ・滋賀相互銀行事件—中労委決昭 43・10・2 命令集 39 集 513 頁
- ・太陽自動車・北海道交通(便宜供与廃止等)事件—東京地判平 17・8・29 労判 902 号 52 頁
- ・済生会中央病院事件—最二小判平元・12・11 労判 552 号 10 頁
- ・エッソ石油(チェック・オフ)事件—最一小判平 5・3・25 労判 650 号 6 頁